

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *TEAMWORK* DAN  
*TRAINING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA  
KARYAWAN PURNAMA TOSERBA & SWALAYAN BANTUL**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun Oleh :**

**Dita Novita Sari**

**NPM : 16 03 22477**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2021**

**Skripsi**

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *TEAMWORK* DAN  
*TRAINING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA  
KARYAWAN PURNAMA TOSERBA & SWALAYAN BANTUL**



Disusun Oleh :

**Dita Novita Sari**

**NPM : 16 03 22477**

Telah dibaca dan disetujui oleh:

**Pembimbing**



**Debora Wintriarsi, S.E., M.M., M.Sc.**

**16 Maret 2021**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**SURAT KETERANGAN**

**No. 371/J/I**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Rabu, 14 April 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D      | (Ketua Penguji) |
| 2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota)       |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.        | (Anggota)       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Dita Novita Sari

NPM : 160322477

Dinyatakan

**Lulus Dengan Revisi**

Pada saat ini skripsi Dita Novita Sari telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



**Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *TEAMWORK* DAN  
*TRAINING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA  
KARYAWAN PURNAMA TOSERBA & SWALAYAN BANTUL**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 April 2021

Yang menyatakan,



**Dita Novita Sari**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Empowerment*, *Teamwork*, dan *Training* Terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul” dengan baik dan lancar.

Penulisan skripsi ditujukan sebagai syarat kelengkapan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam penulisan ini, penulis sadar bahwa skripsi ini tidak akan mungkin selesai tanpa dukungan, bimbingan, dan motivasi yang telah diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan YME yang senantiasa memberikan berkat suka cita, kesehatan jasmani dan rohani setiap harinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
2. Ibu, Bapak, Kakak, Adik, dan seluruh keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, semangat dan dukungan selama ini. Terima kasih atas segalanya yang telah kalian berikan hingga penulisan skripsi ini selesai.
3. Ibu Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc. selaku Kepala Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran-saran kepada penulis dengan penuh kesabaran dan perhatian selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis.
5. Ibu Cholida Fauziah selaku HRD Purnama Toserba & Swalayan Bantul dan segenap karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner sehingga skripsi terselesaikan dengan lancar.
6. Sahabat dan teman-teman kuliah yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar skripsi ini bias menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pihak yang membutuhkan serta menambah wawasan pemikiran bagi kita semua.

Yogyakarta, 22 April 2021

Penulis,



Dita Novita Sari

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Follow your passion. It will lead you to your purpose”*

Oprah Winfrey

*“There is only one thing that makes a dream impossible to achieve: the fear of failure.”*

Paulo Coelho

*“Walking with friend in the dark is better than walking alone in the light”*

Helen Keller

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

**Keluarga tercinta, sahabat tersayang, dan segenap orang yang sering bertanya “Kapan lulus?”**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	10
1.3    Batasan Masalah.....	10
1.4    Tujuan Penelitian.....	13
1.5    Manfaat Penelitian.....	13
1.6    Sistematika Penulisan.....	14
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	16
2.1 <i>Organizational Commitment</i> .....	16
2.1.1    Definisi <i>Organizational Commitment</i> .....	16
2.1.2    Dimensi <i>Organizational Commitment</i> .....	17
2.1.3    Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i> ..	18
2.1.4    Dampak dari <i>Organizational Commitment</i> .....	21
2.2 <i>Employee Empowerment</i> .....	22
2.2.1    Definisi <i>Employee Empowerment</i> .....	22
2.2.2    Dimensi <i>Employee Empowerment</i> .....	23
2.2.3    Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Empowerment</i> .....	24



2.2.4	Dampak <i>Employee Empowerment</i> .....	26
2.3	<i>Teamwork</i> .....	27
2.3.1	Definisi <i>Teamwork</i> .....	27
2.3.2	Dimensi <i>Teamwork</i> .....	28
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Teamwork</i> .....	29
2.3.4	Dampak <i>Teamwork</i> .....	31
2.4	<i>Training</i> .....	31
2.4.1	Definisi <i>Training</i> .....	31
2.4.2	Dimensi <i>Training</i> .....	32
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Training</i> .....	34
2.4.4	Dampak <i>Training</i> .....	35
2.5	Pengembangan Hipotesis .....	35
2.5.1	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	36
2.5.2	Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	38
2.5.3	Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	39
2.6	Model Kerangka Penelitian .....	41
BAB III	.....	42
METODOLOGI PENELITIAN	.....	42
3.1	Bentuk Penelitian .....	42
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.3	Populasi dan Sampel .....	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel .....	43
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	44
3.4	Sumber Data .....	45
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	45
3.6	Metode Pengukuran Data .....	47
3.7	Metode Pengujian Instrumen.....	48
3.7.1	Uji Validitas.....	48
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.8	Metode Analisis Data .....	49

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden .....	49
3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	50
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.8.4 Uji Signifikansi Individual (Uji t).....	51
3.8.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	52
3.8.6 Uji Koefisien Determinasi .....	52
BAB IV .....	54
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	54
4.1 Pengujian Instrumen.....	54
41.1 Uji Validitas.....	55
41.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.2 Analisis Data .....	60
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	60
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	65
4.3 Pengujian Hipotesis .....	70
4.3.1 Pengaruh antara <i>Employee Empowerment</i> , <i>Teamwork</i> , dan <i>Training</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	70
4.4 Pembahasan .....	72
4.4.1 Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	72
4.4.2 Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	73
4.4.3 Pengaruh <i>Training</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	74
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Implikasi Manajerial.....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	79
5.4 Saran .....	80
5.4.1 Bagi Perusahaan .....	80
5.4.2 Bagi Penelitian Selanjutnya .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	82
LAMPIRAN .....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul.....	43
Tabel 3.2 Batasan Persepsi.....	50
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Vaiditas Variabel X2 .....	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X3 .....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	63
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	64
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	65
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif <i>Employee Empowerment</i> .....	66
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif <i>Teamwork</i> .....	67
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif <i>Training</i> .....	68
Tabel 4.15 Statistik Deskriptif <i>Organizational Commitment</i> .....	69
Tabel 4.16 Uji Signifikansi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 1 Model Kerangka Penelitian .....	41
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	90
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	99
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	107
Lampiran 4 Regresi Berganda.....	112
Lampiran 5 Surat Keterangan Perusahaan .....	114



**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *TEAMWORK* DAN  
*TRAINING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA  
KARYAWAN PURNAMA TOSERBA & SWALAYAN BANTUL**

**Disusun Oleh:**

**Dita Novita Sari**

**NPM: 160322477**

**Pembimbing:**

**Debora Wintriarsi, S.E., M.M., M.Sc.**

**Abstrak**

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk mendukung jalannya operasional perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, perusahaan berupaya melakukan pengelolaan *organizational commitment* untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* di dalam perusahaan yaitu *employee empowerment*, *teamwork*, dan *training*.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *employee empowerment*, *teamwork* dan, *training* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan manajemen tingkat menengah dan karyawan non-manajerial Purnama Toserba & Swalayan Bantul. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang menggunakan metode *purposive sampling* dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*. *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*. *Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*.

**Kata Kunci:** *employee empowerment*, *teamwork*, *training*, *organizational commitment*.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin berkembang pesat saat ini, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dan menjadi modal dasar dalam jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan di suatu perusahaan akan berjalan dengan baik jika didukung dengan adanya karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya. Keberhasilan serta kemajuan suatu tujuan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh peran Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang efektif telah diukur dengan bagaimana karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan secara terus-menerus dilatih dan dikembangkan. Tanpa adanya SDM dan juga kualitasnya yang kurang baik, suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit meskipun sumber daya yang lain sudah terpenuhi. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki visi dan misi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Dalam usaha mewujudkan visi dan misi perusahaan, kinerja karyawan yang baik tentu saja sangat dibutuhkan. *Human Resource Development* (HRD) di perusahaan memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan dan peningkatan *organizational commitment*. Beberapa cara dalam meningkatkan *organizational commitment* yaitu dengan meningkatkan *employee empowerment*, *teamwork*, dan *employee training* (Hanaysha, 2016).

Kinerja karyawan dalam perusahaan berkaitan erat dengan tingkat *organizational commitment*. *Organizational commitment* adalah koneksi antara

karyawan dan organisasi, aliansi tersebut dapat membujuk karyawan untuk tetap loyal dengan perusahaan (Akhtar, Shabir, Safdar, dan Akhtar, 2017). Hal ini dapat dilihat dari aspek tanggung jawab, loyalitas, kemauan dalam melanjutkan pekerjaan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan (Diab & Ajlouni, 2015). Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentu saja akan mendorong kinerja mereka untuk menjadi lebih baik lagi sehingga peluang untuk mencapai kesuksesan dan pengembangan perusahaan akan lebih tinggi. Namun dalam mempertahankan karyawan, manajer di perusahaan manapun harus menyediakan lingkungan yang fasilitatif, mendukung, dan juga menyenangkan. Hal tersebut juga menjadi tanggung jawab utama manajemen di perusahaan dalam memberi program atau agenda *training* untuk meningkatkan ketrampilan yang dimiliki karyawan juga untuk meningkatkan kepribadian karakteristik melalui kegiatan-kegiatan yang sesuai. *Organizational commitment* pada karyawan yang rendah akan memiliki dampak yang cukup besar. Rendahnya *organizational commitment* dapat menimbulkan keinginan anggota untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Seperti yang ditekankan oleh Juhdi, Pa'wan dan Hansaram (2013) bahwa kurangnya komitmen karyawan akan meningkatkan *turnover intention* dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya masalah-masalah yang muncul, akan banyak kerugian-kerugian yang dialami oleh perusahaan seperti diantaranya rahasia perusahaan terancam, buruknya nama baik perusahaan yang beredar, kerugian dalam bidang financial perusahaan karena harus melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, dan lain sebagainya.



Upaya mempertahankan *organizational commitment* karyawan saat ini sangat penting demi kelancaran operasional perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin berkembang, berbagai organisasi banyak membuat pengorbanan yang signifikan untuk memastikan *organizational commitment* dan kepuasan kerja di antara karyawan mereka untuk tujuan mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan sangat perlu dalam memperhatikan dan meningkatkan *organizational commitment* pada karyawannya, karena hal ini akan memiliki dampak yang timbal balik positif terhadap perusahaan. Begitu sebaliknya, *organizational commitment* yang rendah akan memiliki efek negatif untuk perusahaan. Perusahaan yang berhasil mempertahankan karyawan sehingga *organizational commitment* yang mereka miliki cukup tinggi, akan memperoleh banyak sekali manfaat. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membuat karyawan setia terhadap perusahaannya dan ia akan memberikan usaha terbaik untuk nama perusahaan. Karyawan akan merasa bangga dan mereka tidak segan untuk mengutarakan hal-hal baik tentang perusahaannya saat mereka sedang berada di luar perusahaan. *Organizational commitment* merupakan sebuah keinginan perusahaan untuk mempertahankan afiliasi dengan perusahaan tersebut yang tercermin melalui kemauan dalam memberikan tingkat kinerja atau tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Rae, 2013). *Organizational commitment* telah diterima secara luas untuk menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan beserta karyawannya karena dapat memperkuat perasaan memiliki, keamanan pekerjaan, pengembangan karir, kompensasi yang ditingkatkan, dan juga penghargaan intrinsik yang lebih tinggi lagi (Azeem & Akhtar, 2014). Karyawan

dengan *organizational commitment* yang lebih tinggi akan cenderung merekomendasikan orang lain ke organisasi mereka dan menjadi bagian dari anggotanya (Sahoo et al., 2010). Dari manfaat yang didapat telah membuat *organizational commitment* sangat layak untuk diperhatikan demi kesuksesan visi dan misi perusahaan.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat beberapa cara dalam meningkatkan *organizational commitment* salah satunya dengan meningkatkan *employee empowerment*. *Employee empowerment* didefinisikan sebagai mekanisme pemberian karyawan kesempatan untuk memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab dari manajer ke staff lain (Saif dan Saleh, 2013). *Employee empowerment* merupakan strategi yang cukup efektif untuk perusahaan dalam mempertahankan karyawannya dan menciptakan lingkungan yang baik akan memiliki dampak positif terhadap *organizational commitment*. Dengan adanya *employee empowerment* yang baik dari perusahaan terhadap karyawannya, mereka akan merasa bahwa mereka memiliki ruang dalam berperan membuat keputusan dan dapat berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih merasa bangga dan merasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. *Employee empowerment* sering kali dianggap sebagai praktik pemberian motivasi terhadap karyawan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan peluang berpartisipasi di dalam organisasi juga memiliki kesempatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ini berkaitan dengan meningkatkan dan mengembangkan manajer dalam memberi karyawan kepercayaan, motivasi, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, dan

meminimalisir batasan antara karyawan dan manajemen puncak (Meyerson & Dewettinck, 2012). Adanya kesempatan atau ruang untuk dapat mengambil keputusan sendiri akan lebih mendorong karyawan untuk berpikir kreatif juga berinovasi. *Employee empowerment* juga diakui secara luas sebagai faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi dan tidak sedikit penulis yang mengamati pengaruh langsungnya terhadap *employee performance*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* (Meyerson & Dewettinck, 2012).

Seorang manajer yang memberikan pemberdayaan terhadap karyawan akan menunjukkan bahwa mereka secara independen dalam membuat keputusan yang akan mengarah dan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi Gholami, Soltanahmadi, Pashavi, dan Nekouei (2013 dalam Raza, Mahmood, dan Owais, 2015). Sebuah studi tentang *employee empowerment* juga menggambarkan bahwa pemberdayaan menginduksi *organizational commitment* (Pelit, Öztürk, dan Arslantürk, 2011). Saat *employee empowerment* ini dikelola dengan baik oleh perusahaan, karyawan akan merasa berguna dalam operasional perusahaan dan mereka juga merasa memiliki kepercayaan penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Rasa kepercayaan yang ada pada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kurangnya kepercayaan pada anggota akan menghasilkan *teamwork* yang buruk, menjadikan frustrasi pada anggota, dan menghancurkan komitmen terhadap pekerjaan mereka Mohamed (2016 dalam Misra, 2018).

*Teamwork* memiliki definisi umum yaitu pekerjaan yang mencakup sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan

(Ooku, 2013). Bekerja bersama tim akan menjadikan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan lebih efektif. Tim bisa lebih efektif jika karyawan melakukan kedua tugas-pekerjaannya, kegiatan terkait kerja individu dan kerja tim; dan juga perilaku bersama antar tim dalam menyelesaikan tugas (Salas, Thayer, Bedwell dan Lazzara, 2017). Untuk menghasilkan *teamwork* yang baik tidaklah mudah. Proses *teamwork* dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan akan termotivasi untuk saling bekerja sama, berkolaborasi diantara karyawan satu sama lain dengan menempatkan kepentingan masing-masing anggota terhadap tanggung jawab pekerjaan (Agarwal dan Adjirackor, 2016). Diantaranya sangat diperlukan menumbuhkan sikap positif dan sadar akan adanya keterkaitan antar anggota dalam sebuah tim seperti meningkatkan rasa percaya satu sama lain, kebiasaan untuk saling mendorong antar anggota tim dalam mencapai tujuan, saling memahami dan menerima pendapat anggota lain agar hubungan komunikasi berjalan dengan baik. Dengan demikian, jika *teamwork* dalam perusahaan terjalin kondusif akan menunjang para karyawan menjadi nyaman bekerja di perusahaan. Kenyamanan seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan akan berpengaruh pada *organizational commitment*. Seperti studi sebelumnya yang menemukan bahwa *teamwork* memiliki efek positif pada *organizational commitment* Ghorbanhosseini (2013 dalam Zincirkiran, Emhan, & Yasar, 2015). Sebuah *teamwork* dalam perusahaan akan menjadi penentu berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan dan disisi lain *training* terhadap karyawan juga merupakan strategi yang dapat berkontribusi besar terhadap tujuan dan sasaran organisasi.

*Training* merupakan suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, pengembangan ketrampilan, perubahan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi (Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, dan Ahmed, 2014). *Training* terhadap karyawan di perusahaan sangat penting untuk dilakukan dan ini juga merupakan aspek yang terpenting untuk kelancaran mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan dengan upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. *Training* diperlukan untuk mempertahankan perilaku dan metode yang bermanfaat untuk meningkatkan jumlah karyawan dan juga meningkatkan tingkat kepuasan perusahaan (Choi dan Dickson, 2009). *Training* dapat dijadikan sarana yang berfungsi untuk menjadikan kinerja lebih efisien dan dapat memperbaiki masalah kinerja yang ada di perusahaan. Tingkat kemampuan atau SDM yang ada dalam karyawan akan semakin baik untuk perusahaan jika mereka telah mendapatkan *training* dari perusahaan, karena dengan ini *skill* yang dimiliki seseorang akan lebih terasah dan memumpuni untuk bekerja di bidangnya. Kurangnya *training* pada seorang karyawan dapat menurunkan kinerja di bidangnya. Elnaga dan Imran (2013) juga setuju bahwa dengan kesediaan perusahaan untuk berinvestasi pada *training* terhadap karyawan ini membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen pada perusahaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Saat ini berbagai macam kebutuhan pokok rumah tangga di masyarakat semakin meningkat. Banyak orang dalam memenuhi kebutuhannya memilih untuk belanja di sebuah swalayan. Swalayan merupakan salah satu sarana pemasaran berbagai

macam produk perusahaan. Kegiatan tersebut dilakukan oleh swalayan dengan menyediakan kebutuhan-kebutuhan masyarakat dengan beraneka macam jenis produk dari berbagai perusahaan yang menjadi produsennya. Namun disisi lain swalayan juga dapat disebut sebagai perusahaan, karena swalayan melakukan kegiatan penjualan produk serta melakukan pelayanan terhadap konsumen dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan yang bertujuan untuk mendapatkan laba dari hasil penjualan produk secara optimal. Konsumen dapat dikatakan sebagai sumber utama dalam pendapatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharuskan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya untuk mendapatkan kepuasan konsumen dan dapat menarik konsumen sebanyak-banyaknya demi tujuan perusahaan. Saat ini banyak sekali swalayan baru yang bermunculan di setiap daerah, dan setiap swalayan akan selalu berusaha untuk memenangkan persaingan di bidang usaha pemasaran tersebut. Berbagai swalayan akan bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik untuk mendapatkan kepuasan konsumen. Kepuasan oleh konsumen tidak luput dari penilaian mereka terhadap pelayanan dan kinerja dari karyawan di perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan pada uraian-uraian sebelumnya, bahwa seorang karyawan akan memberikan usaha terbaiknya secara loyalitas untuk perusahaan dalam bekerja saat mereka memiliki *organizational commitment* yang tinggi. Komitmen yang mereka miliki akan berpengaruh dan memberikan citra perusahaan yang baik di mata masyarakat yang menjadi seorang konsumen. Dengan demikian para konsumen akan merasa puas dan nyaman saat berbelanja sehingga mereka dapat menjadi pelanggan setia di swalayan tersebut.

Pentingnya mengukur tingkat pengaruh *employee empowerment*, *teamwork*, dan *training* untuk meningkatkan *organizational commitment* demi kelancaran pencapaian tujuan saat ini maupun masa depan sebuah perusahaan yang lebih baik, mendorong penulis untuk meneliti tentang hal tersebut. Penulis mengambil Purnama Toserba & Swalayan Bantul sebagai objek penelitian karena swalayan tersebut merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang terkemuka di kota Bantul yang selalu mengedepankan kualitas pelayanan jasa terhadap konsumen. Kualitas jasa yang diberikan akan tercipta saat karyawan di perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Purnama Toserba & Swalayan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari masyarakat dari bahan pokok makanan, *fashion*, sepatu, tas, aksesoris, hingga mainan anak-anak yang cukup lengkap. Untuk memuaskan pelayanan jasa terhadap konsumen, swalayan berusaha memberikan apa yang dibutuhkan karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan visi misi yang dimiliki oleh perusahaan dan tetap bertahan di perusahaan tersebut. Perusahaan selalu berupaya melakukan pemberdayaan terhadap karyawan dengan memberikan kebebasan dan kepercayaan terhadap pengambilan keputusan tentang pekerjaannya selama masih sesuai dengan tujuan perusahaan. Di Purnama Toserba & Swalayan Bantul *teamwork* diterapkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih efisien dengan membentuk divisi-divisi dalam perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan kinerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan, Purnama Toserba & Swalayan selalu memberikan *training* yang telah dijadwalkan terhadap calon karyawan baru dan karyawan lama

untuk memberikan pengetahuan, mengasah ketrampilan, dan persiapan akan perubahan-perubahan yang ada.

Berdasarkan ulasan penulis di atas, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *employee empowerment*, *teamwork*, dan *training* terhadap *organizational commitment* yang menjadi variabel dependen. Objek yang akan dijadikan penelitian adalah karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee empowerment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul?
3. Apakah *training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan agar variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Batasan penulisan yang dirumuskan sebagai berikut:



1. Menurut Yousef (2000 dalam Dolatshah dan Hosseini, 2016) *organizational commitment* merupakan cerminan dari kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasinya dan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Adanya organisasi dengan tingkat komitmen karyawannya yang tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi dan cenderung memiliki motivasi untuk melakukan kewajiban dalam memenuhi tujuan organisasi (Abdullah, Shuib, dan Muhammad, 2015). *Organizational commitment* memiliki tiga dimensi (Carvalho, Castro, da Silva, and Carvalho, 2018), namun dalam penelitian ini konteks *organizational commitment* yang digunakan adalah komitmen afektif. Ketiga dimensi tersebut antara lain;
  - a. *affective commitment* (komitmen afektif),
  - b. *normative commitment* (komitmen normatif), dan
  - c. *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan).
2. Menurut Saif dan Saleh (2013) *employee empowerment* didefinisikan sebagai instrumen pemberian karyawan kesempatan untuk memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab dari manajer ke staff lain. Adanya *employee empowerment* dalam suatu organisasi akan menunjukkan bahwa mereka mandiri dalam mengambil keputusan yang mengarah pada kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi menurut Gholami, Soltanahmadi, Pashavi, dan Nekouei (2013 dalam Raza, Mahmood, dan Owais, 2015). Dalam

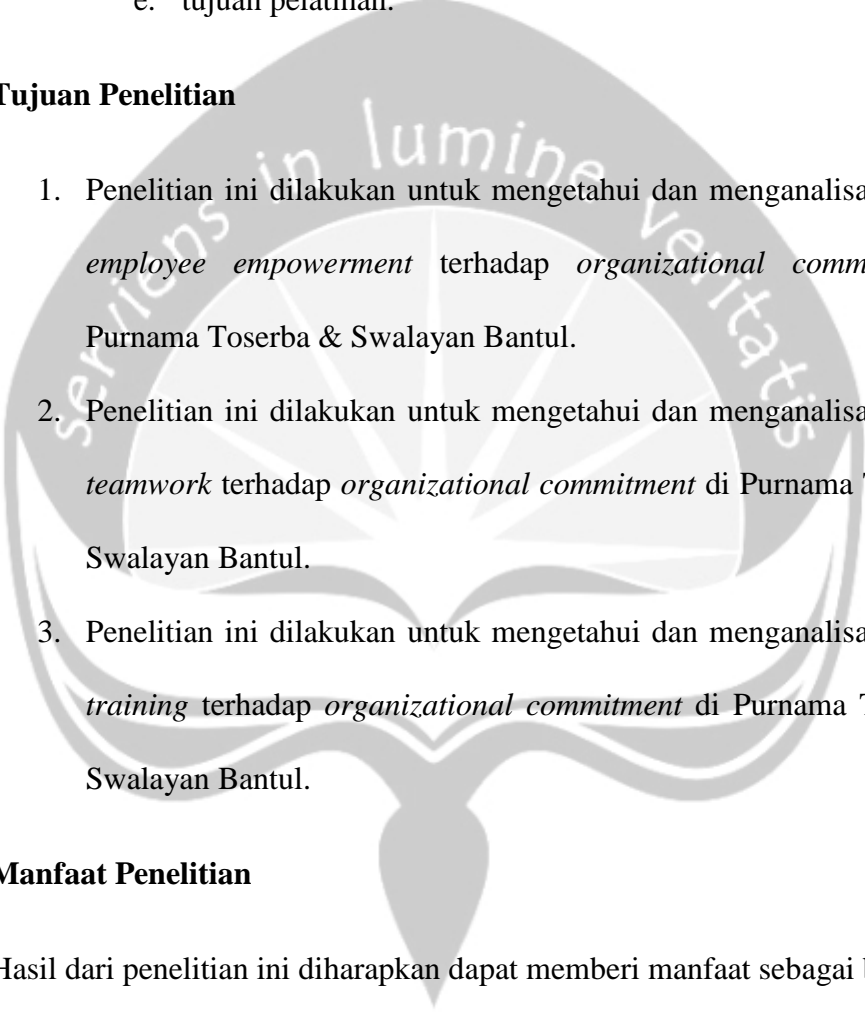
penelitian ini *employee empowerment* memiliki tiga dimensi (Elnaga, et al., 2014);

- a. akurasi dan kejelasan,
- b. dorong dan dukung, dan
- c. otonomi dan kebebasan.

3. Menurut Agarwal dan Adjirackor (2016) *teamwork* merupakan suatu proses dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran organisasi, yang dimana karyawan akan termotivasi untuk saling berkolaborasi dengan menempatkan kepentingan dari masing-masing anggota terhadap pekerjaan. Tim bisa lebih efektif jika karyawan melakukan kedua tugas-pekerjaannya; kegiatan terkait kerja individu dan kerja tim; dan juga perilaku bersama antar tim dalam menyelesaikan tugas (Salas, Thayer, Bedwell dan Lazzara, 2017). Dalam penelitian ini *teamwork* memiliki empat dimensi yaitu;

- a. dimensi personal,
- b. dimensi relasional,
- c. dimensi strategik, dan
- d. dimensi proses.

4. Menurut Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, dan Ahmed (2014) *training* merupakan suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, pengembangan ketrampilan, perubahan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. Dalam penelitian ini *training* memiliki lima dimensi yaitu;

- 
- a. instruktur,
  - b. peserta,
  - c. materi,
  - d. metode dan
  - e. tujuan pelatihan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *employee empowerment* terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *teamwork* terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *training* terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan dan juga bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya dalam pengetahuan tentang pengaruh *employee*

*empowerment, teamwork, training, terhadap organizational commitment.*

## 2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana dan berguna bagi pembaca dalam melakukan penelitian lainnya yang berkaitan dengan pengaruh *employee empowerment, teamwork, dan training* terhadap *organizational commitment*, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan *organizational commitment* pada pegawai.

### 1.6 Sistematika Penulisan

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka penelitian serta pengembangan hipotesis, khususnya *employee empowerment, teamwork, training, dan organization commitment.*

#### **BAB III          METODE PENELITIAN**

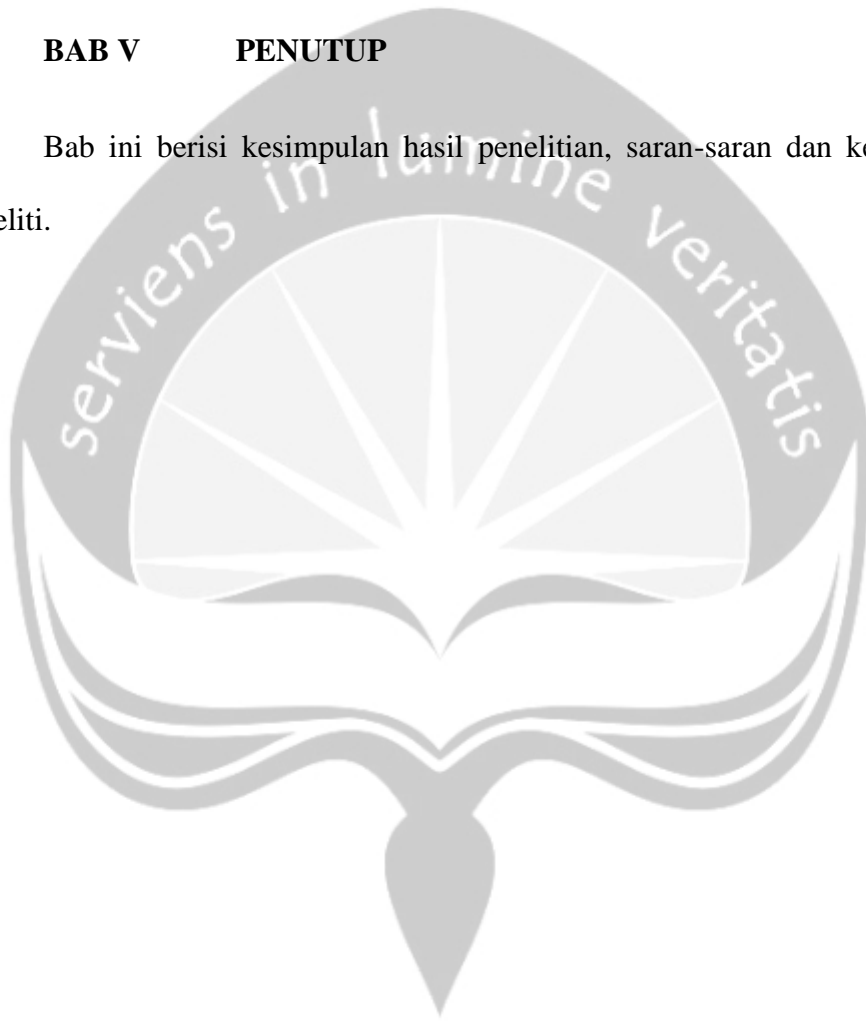
Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi profil perusahaan, uji validitas, dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner disertai dengan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan keterbatasan peneliti.



## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini, penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial dan merumuskan saran. Kesimpulan, implikasi manajerial dan saran tersebut adalah sebagai berikut.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita usia 21 - 25 tahun dan 26 – 30 tahun, pendidikan terakhir didominasi SLTA / Sederajat / Dibawahnya, semua karyawan yang menjadi responden merupakan karyawan tetap di Purnama Toserba & Swalayan Bantul sudah bekerja selama 1 - 3 tahun, dan rata-rata karyawan sudah menikah.
2. *Employee empowerment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul.
3. *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul.
4. *Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* di Purnama Toserba & Swalayan Bantul.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Purnama Toserba & Swalayan Bantul merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail. Setiap karyawan memiliki peran penting pada bidangnya masing-masing. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan menjadi responden dalam penelitian ini.

*Employee empowerment, teamwork, dan training* merupakan suatu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi *organizational commitment*. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik deskriptif, variabel *employee empowerment* di Purnama Toserba & Swalayan termasuk pada kategori sangat tinggi. Karyawan merasa bahwa mereka memiliki kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang ada di perusahaan, mereka merasa percaya diri terhadap kemampuannya itu. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Kepercayaan dan pemberian wewenang yang diberikan oleh manajer terhadap karyawan sangat penting dalam perusahaan sehingga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *organizational commitment*.

Hasil uji statistik variabel *teamwork* menunjukkan bahwa kerja tim di Purnama Toserba & Swalayan termasuk pada kategori tinggi. Mereka merasa

segala sesuatu pekerjaan yang ada di perusahaan dapat dikerjakan bersama-sama oleh tim di bidangnya. *Teamwork* yang efektif dapat memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang tinggi. Dengan tingginya tingkat *teamwork* di perusahaan maka akan memiliki pengaruh yang positif bagi perusahaan juga dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh para karyawan.

Uji statistik variabel *training* menunjukkan bahwa adanya pelatihan di Purnama Toserba & Swalayan Bantul termasuk dalam kategori tinggi. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang tinggi. Para karyawan yang bekerja telah mendapatkan *training* dari perusahaan sejak mereka menjadi karyawan baru. Tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, namun juga terdapat agenda *training* untuk para karyawan lama. *Training* tersebut berguna untuk mengasah kemampuan, memberikan pengetahuan tentang pekerjaannya, serta persiapan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang ada. *Training* sangat penting bagi kemajuan perusahaan terutama juga untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel *organizational commitment* menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan Purnama Toserba & Swalayan termasuk pada kategori yang sangat tinggi. Karyawan merasa bangga dan memiliki komitmen bekerja dengan baik untuk perusahaannya. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Untuk mempertahankan



komitmen karyawan terhadap perusahaan, manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pemicu tingkat *organizational commitment*. Faktor tersebut diantaranya seperti variabel-variabel yang telah diuji pada penelitian ini yaitu *employee empowerment*, *teamwork* dan *training*.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu manajemen Purnama Toserba & Swalayan Bantul untuk mengetahui adanya pengaruh *employee empowerment*, *teamwork*, dan *training* terhadap *organizational commitment* di perusahaan agar kualitas sumber daya manusia semakin meningkat sehingga dari segi produk dan pelayanan terus berkembang baik seiring kemajuan zaman.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Purnama Toserba & Swalayan Bantul yaitu cabang perusahaan Purnama Group. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada semua cabang Purnama Grup atau perusahaan lain.
2. Kuesioner hanya dititipkan melalui HRD karena penelitian dilaksanakan saat pandemi Covid-19 menggunakan bantuan *google form* dikarenakan untuk mematuhi protokol kesehatan yakni *social distancing* sehingga peneliti tidak dapat secara langsung melihat pengisian kuesioner.
3. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur *organizational commitment* dalam penelitian ini hanya berfokus pada komitmen afektif saja.

## 5.4 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 5.4.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner pada variabel *employee empowerment*, sebaiknya perusahaan memberi kesempatan pada karyawan untuk ikut berpartisipasi pengambilan keputusan. Dengan diberikannya kesempatan tersebut, karyawan akan merasa bahwa mereka dipercaya oleh manajernya karena dapat mengambil bagian tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner pada variabel *teamwork*, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan keadaan para karyawan di setiap bidangnya dan rutin melakukan evaluasi kerja untuk melihat apakah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik pada setiap bidang.
3. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner variabel *training*, sebaiknya untuk divisi HRD bertukar pikiran dengan divisi lain di dalam perusahaan. Melihat apakah ada yang kurang atau meghambat jalannya perusahaan agar *training* yang diberikan kepada karyawan dapat tepat dan bisa mengembangkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

#### 5.4.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas sehingga hasil penelitian bisa lebih akurat.
2. Penulis hanya meninjau sebagian faktor saja, untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sama diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel-variabel lain.
3. Penulis berharap agar penelitian selanjutnya sudah dapat membagikan kuesioner secara langsung dan mendampingi responden dalam pengisiannya untuk memperoleh data yang lebih akurat.
4. Penulis berharap agar penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengukur *organizational commitment* menggunakan kuesioner dari Meyer dan Allen, agar ketiga dimensi dapat diukur (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. B., Zain, R. A., Musa, M., Khalid, K., Tajuddin, M. T. H. M., Armia, R., Samsudin, M. M., & Nair, G. K. S. (2012). The effects of teamwork towards jobs satisfaction in hotel industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(3), 8-19.
- Agarwal, S., & Adjirackor, T. (2016). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6), 40–52.
- Akhtar, M., Shabir, A., Safdar, M. and Akhtar, M. (2017). Impact of emotional intelligence on turnover intentions: the role of organizational commitment and perceive organizational support. *Journal of Accounting and Marketing*, 6(4), 1-7.
- Azem, S., & Akhtar, N. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees Department of Management Sciences Department of Management Sciences Job Satisfaction: *International Journal Business and Social Sciences*, 5(7), 127–133.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2010). Effective training: Systems, strategies, and practices, 4th Ed Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309–322.
- Chiang, C. F., Back, K. J., & Canter, D. D. (2005). The impact of employee training on job satisfaction and intention to stay in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(2), 99-118.
- Choi, Y., & Dickson, D. R. (2010). A case study into the benefits of management training programs: Impacts on hotel employee turnover and satisfaction level. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 9(1), 103–116.
- Clay, K. L., Murphy, R. C., & Watrins, W. D. (1975). Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), 49–61.
- Dessler, Gary. (2008). *Human Resource Management* 11<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management* 14<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson.
- Diab, S. M. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117–127.

- Gholami, Z., Soltanahmadi, J. A., Pashavi, G., & Nekouei, S. (2013). Empowerment as a basic step in upgrading organizational commitment and organizational citizenship behaviors: A case study on public sector in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 21(11), 1693–1698.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital. *Tehnicki Vjesnik*, 20(6), 1019–1025.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Hunjra, A., Ul Haq, N., Akbar, S., & Yousaf, M. (2011). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11), 680.
- Jacquiline, F. N. (2014). Employee empowerment and job satisfaction. *Researchjournal's journal of human resource*, 2(2), 1-12.
- Juhdi, N., Pa'wan, F. and Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: The mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 3002- 3019.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. (2002). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Advances in Health Care Management*, (3), 59-85.

Men, L. R. (2010). *Measuring the Impact of Leadership Style and Employee Empowerment on Perceived Organizational Reputation*. 9(1), 76–99.

Misra, P. (n.d.). Investing in your employees is the smartest business decision you can make. Mohamed, L. M. (2016). Assessing the effects of transformational leadership: A study on Egyptian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 49-59.

Nkosi, S. M. (2015). Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*, 7(15), 104–109.

Onsardi, O. (2019). *Effect of Empowerment on Employees Performance*. 2(July), 40–46.

Ooko, P. A. (2015). Impact of Teamwork on the Achievement of Targets in Organisations in Kenya: A Case of SOS Children's Villages, Eldoret. *European Journal of Business and Management Online*, 7(14), 2222–2839.

- Pelit, E., Öztürk, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784–802.
- Prathiba, S. (2016). A Study on Impact of Employee Empowerment and Employee Engagement on Organisational Commitment. *SIES Journal of Management*, 12(2), 45–54.
- Rader, C. M. (1982). Giants with gentle hands. *Bulk Solids Handl.*, 2(3, Sep. 1982, pp.577-582.), 13–26.
- Rae, K. (2013). How perceptions of empowerment and commitment affect job satisfaction: A study of managerial-level effects. *Accounting, Accountability and Performance*, 18(1), 35–62.
- Raespoor, A., Nejad, Z. E., Moradi, M., Moradpour, A., Barahmand, M., & Haidari, S. (2015). Survey in relationship between organizational commitment and job satisfaction. *Advances in Environmental Biology*, 9(2), 658–667.
- Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari, F. A. S., Nasir, J., & Ahmed, W. (2016). Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 3(2), 595.



- Sahoo, C. K., Behera, N., & Tripathy, S. K. (2010). Employee Empowerment and Individual Commitment: an Analysis From Integrative Review of Research. *Employment Relations*, 10(1), 40–56.
- Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250–257.
- Salas, E., Thayer, M. L. S. A. L., Bedwell, W. L. and Lazzara, E. H. (2017). Employees attitude towards organizational change. *Man in India*, 97(4), 99-106.
- Schmidt, S. W. (2004). Job Training and Job Satisfaction Survey. *Unpublished Doctoral Dissertation, East Carolina University*, 1–36.
- Shanahan, C., Best, C., & Finch, M. (2007). *Measurement of the Behavioral, Cognitive, and Motivational Factors Underlying Team Performance*. 79.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13.
- Shuck and Wollard (2012). “Examining the Effects of Employee empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment”. "5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation, and Bussiness Management.” *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 229.

- Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of training practices on employee productivity: A comparative study. *Inter-science Management Review (IMR)*, 2, 2231-1513.
- Suhaimi, S. A., Abdullah, S. A., Mohamad, M., Yahya, K. S., Razali, N. I., & Wan Marzuki, W. N. F. (2018). The effects of employee empowerment, teamwork and training towards organizational commitment among hotel employees in Melaka. *Global Business & Management Research*, 10(3), 734–742.
- Sundaray, I. M. & D. B. K. (2018). Impact of Employee Empowerment. *International Journal of Advanced Technology & Engineering Research (IJATER)*, 01(March), 98–102.
- Truitt, D. L. (2011). Effect of training and development on employee attitude as it relates to training and work proficiency. *SAGE Open*, 1(3), 1–13.
- Waheed Akhtar, M., Shabir, A., Shahid Safdar, M., & Saeed Akhtar, M. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions: The Role of Organizational Commitment and Perceive Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(04).
- West, Michel A. 2012. *Effective Teamwork: Practical Lessons From Organizational Research*. Chichester: John Wiley & Sons. Chapter 4.
- Yulianti, Praptini. Organizational Commitment Perspektif: Konsep dan Empiris. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* Vol 2 No. 1 Tahun 2015.

Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5), 567–592.

Zincirkiran, M., Emhan, A., & Fatih Yasar, M. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 03(02), 2321–2802.







## KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul

Di Tempat.

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Dita Novita Sari, mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi) S1 mengenai "Pengaruh Employee Empowerment, Teamwork, dan Training terhadap Organizational Commitment di Purnama Toserba & Swalayan Bantul". Kuesioner ini ditujukan bagi semua karyawan Purnama Toserba & Swalayan Bantul.

Saya memohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak agar dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Partisipasi yang diberikan sangat berharga demi kelancaran tugas akhir saya dan akan bermanfaat bagi perusahaan. Saya mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini karena penelitian yang akan saya lakukan semata-mata bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak-pihak luar. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dita Novita Sari

Berilah tanda *checklist* (✓) atau isian pada jawaban yang tersedia.

Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Usia : ☐ Dibawah 21 tahun  
☐ 21 sampai 25 tahun  
☐ 26 sampai 30 tahun  
☐ 31 sampai 35 tahun  
☐ 36 sampai 40 tahun  
☐ Diatas 40 tahun

Status Pernikahan : ☐ Menikah  
☐ Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/Sederajat/Dibawahnya  
☐ Diploma (D1-D3)  
☐ Sarjana S1  
☐ Pasca Sarjana (S2-S3)

Status Karyawan : ☐ Karyawan Tetap  
☐ Karyawan Kontrak

Masa Kerja : ☐ Kurang dari 1 tahun  
☐ 1 sampai 3 tahun  
☐ 4 sampai 6 tahun  
☐ Lebih dari 6 tahun

### Petunjuk Pengisian

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri sendiri dengan jujur berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) salah satu dari lima kolom yang ada, dengan keterangan sebagai berikut:

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat Setuju**

#### Skala 1 (*Employee Empowerment*)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kompeten untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan untuk posisi saya.					
2	Saya merasa cukup siap untuk melakukan pekerjaan saya.					
3	Saya tidak memiliki keterampilan untuk unggul dalam pekerjaan saya.					
4	Saya yakin tentang kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya.					
5	Saya percaya diri dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya.					
6	Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan dalam melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
7	Manajer saya memberikan kepercayaan untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya.					



8	Saya memiliki wewenang yang penting dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya.					
9	Saya tidak dapat memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya.					
10	Saya memiliki peluang yang cukup besar untuk saling bergantung dan bebas dalam saya melakukan pekerjaan.					

**Skala 2 (*Teamwork*)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tim ini akan mengatasi jika beban kerja meningkat.					
2	Tim ini akan mengatasi jika tugas menjadi lebih rumit.					
3	Tim ini dapat mengembangkan metode untuk menangani aspek perubahan pekerjaan.					
4	Tim ini dapat mengatasi berbagai tugas yang berbeda dalam waktu yang sama.					
5	Setiap anggota tim ini sangat peduli tentang apa yang terjadi satu sama lain.					
6	Setiap anggota tim ini bisa saling percaya satu sama lain.					
7	Setiap anggota tim ini membuat satu sama lain merasa seperti melakukan pekerjaan dengan baik.					

8	Setiap anggota tim ini saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9	Setiap anggota tim ini mendorong satu sama lain untuk berhasil ketika melakukan tugas.					
10	Setiap anggota tim ini bekerja keras untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.					
11	Setiap anggota tim ini bekerja sama dan berbagi beban saat melakukan tugas.					
12	Setiap anggota tim ini memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk kinerja tim yang efektif.					
13	Setiap anggota tim ini berbagi semua sumber dengan anggota lain setiap saat.					
14	Setiap anggota tim ini saling mendorong untuk menyampaikan ide dan saran yang baru.					
15	Setiap anggota tim ini saling menghormati emosi dan ide satu sama lain.					

### Skala 3 (Training)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di bagian saya memberikan kesempatan belajar / pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan di tempat kerja.					

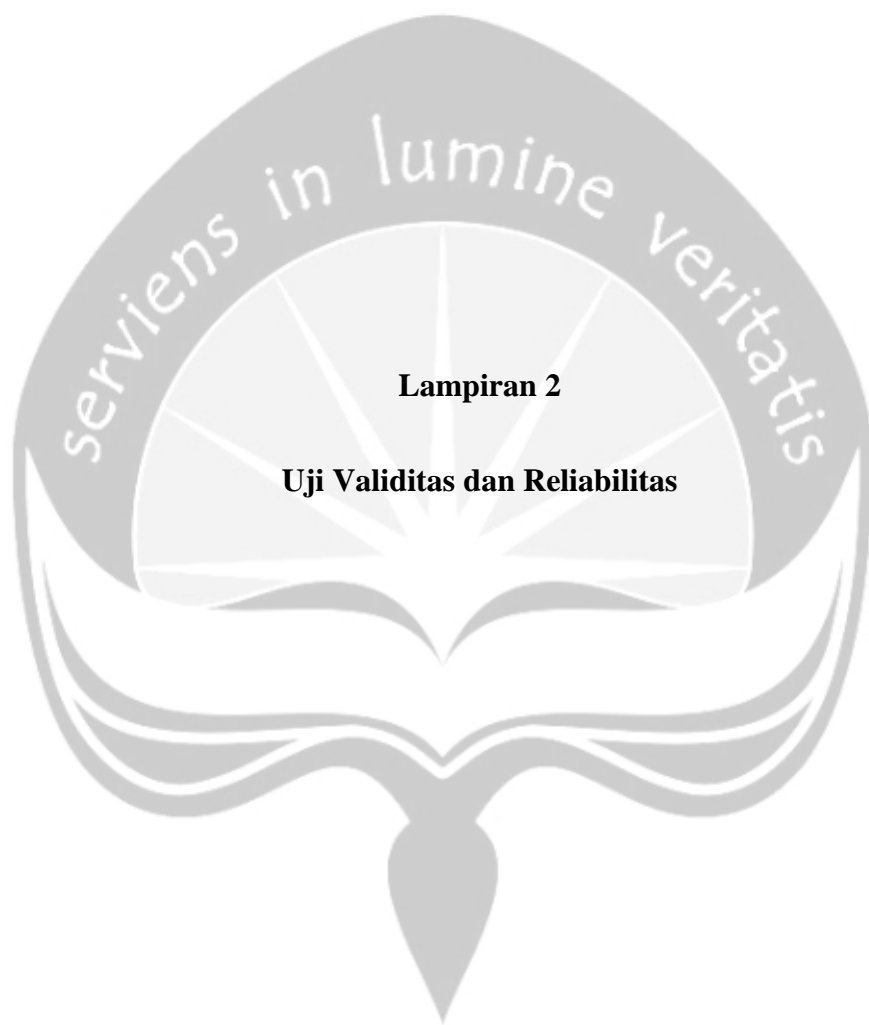
2	Di bagian saya, pembelajaran direncanakan dan kebetulan memiliki tujuan.					
3	Di bagian saya, orang-orang tertarik pada pengembangan baik secara individu dan profesional.					
4	Pelatihan dan pengembangan didorong dan diapresiasi di bagian saya.					
5	Saya memandang pendidikan di tempat kerja sebagai usaha yang berkelanjutan.					
6	Saya proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan apa yang saya lakukan.					
7	Saya sengaja mencari kesempatan belajar daripada menunggu untuk dikirim ke pelatihan.					
8	Saya memiliki tujuan pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pekerjaan saya saat ini dan mempersiapkan posisi saya dimasa depan.					
9	Secara keseluruhan, on-the-job training yang saya ikuti dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan saya.					
10	Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima memenuhi kebutuhan saya.					
11	Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima di tempat kerja.					
12	Secara umum saya dapat mengaplikasikan apa yang saya					

	pelajari dalam pelatihan di pekerjaan saya.					
--	---	--	--	--	--	--

**Skala 4 (*Organizational Commitment*)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia untuk berusaha keras membuat perusahaan ini menjadi sukses.					
2	Saya selalu membicarakan perusahaan ini secara positif kepada orang lain.					
3	Saya merasa loyalitas yang saya miliki terhadap perusahaan ini sangat sedikit.					
4	Saya menerima pekerjaan apapun sesuai kemampuan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini.					
5	Saya merasa kemampuan saya dan tujuan perusahaan sangat mirip.					
6	Saya bangga memberi tahu kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.					
7	Saya akan bekerja dengan baik untuk perusahaan yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa.					
8	Perusahaan ini sangat menginspirasi dalam pekerjaan saya.					
9	Hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini untuk menyebabkan saya meninggalkan perusahaan ini.					

10	Saya sangat senang bahwa saya memilih perusahaan ini untuk bekerja daripada perusahaan lain yang saya pertimbangkan saat saya bergabung.					
11	Tidak banyak yang bisa diperoleh dengan bertahan di perusahaan ini untuk jangka panjang.					
12	Sering saya merasa sulit untuk menyetujui kebijakan perusahaan ini tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan.					
13	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.					
14	Bagi saya perusahaan ini adalah salah satu perusahaan terbaik untuk bekerja.					
15	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah kesalahan yang pasti dari saya					



## Uji Validitas *Employee Empowerment*

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.760**	-.091	.746**	.782**	.682**	.682**	.780**	-.077	.311*	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.507	.000	.000	.000	.000	.000	.577	.021	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.760**	1	-.181	.718**	.757**	.676**	.649**	.748**	-.150	.470**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.185	.000	.000	.000	.000	.000	.273	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	-.091	-.181	1	-.060	.044	-.071	-.054	-.100	.438**	-.330*	.271*
	Sig. (2-tailed)	.507	.185		.665	.750	.604	.695	.469	.001	.014	.046
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.746**	.718**	-.060	1	.875**	.694**	.768**	.860**	-.055	.441**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.665		.000	.000	.000	.000	.691	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.782**	.757**	.044	.875**	1	.740**	.746**	.811**	-.002	.365**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.750	.000		.000	.000	.000	.990	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.682**	.676**	-.071	.694**	.740**	1	.876**	.816**	-.085	.462**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.604	.000	.000		.000	.000	.538	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.682**	.649**	-.054	.768**	.746**	.876**	1	.799**	-.052	.404**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.695	.000	.000	.000		.000	.707	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	.780**	.748**	-.100	.860**	.811**	.816**	.799**	1	-.087	.512**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.469	.000	.000	.000	.000		.528	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	-.077	-.150	.438**	-.055	-.002	-.085	-.052	-.087	1	-.180	.280*
	Sig. (2-tailed)	.577	.273	.001	.691	.990	.538	.707	.528		.188	.038
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	.311*	.470**	-.330*	.441**	.365**	.462**	.404**	.512**	-.180	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.014	.001	.006	.000	.002	.000	.188		.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_X1	Pearson Correlation	.761**	.724**	.271*	.830**	.867**	.798**	.808**	.842**	.280*	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas *Teamwork*

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.921**	.215	.076	.160	.224	.115	.196	.175	.179	.243	.196	.221	.163	.241	.408**
	Sig. (2-tailed)		.000	.116	.580	.245	.100	.404	.151	.202	.192	.074	.151	.104	.235	.076	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.921**	1	.192	.118	.193	.265	.197	.276**	.232	.181	.271**	.227	.278**	.215	.214	.447**
	Sig. (2-tailed)		.000	.159	.390	.159	.050	.150	.041	.088	.185	.045	.096	.040	.115	.116	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.215	.192	1	.448**	.833**	.614**	.555**	.779**	.701**	.704**	.731**	.802**	.780**	.695**	.775**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.116	.159	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.076	.118	.448**	1	.367**	.498**	.540**	.338**	.412**	.250	.335**	.375**	.473**	.409**	.291**	.507**
	Sig. (2-tailed)		.580	.390	.001	.006	.000	.000	.012	.002	.066	.012	.005	.000	.002	.031	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.160	.193	.833**	.367**	1	.652**	.686**	.726**	.685**	.784**	.746**	.777**	.730**	.731**	.782**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.245	.159	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.224	.265	.614**	.498**	.652**	1	.694**	.664**	.501**	.603**	.560**	.696**	.636**	.643**	.544**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.100	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.115	.197	.555**	.540**	.686**	.694**	1	.582**	.600**	.467**	.559**	.577**	.454**	.549**	.579**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.404	.150	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.196	.276**	.779**	.338**	.726**	.664**	.582**	1	.817**	.720**	.818**	.877**	.773**	.819**	.817**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.151	.041	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.175	.232	.701**	.412**	.685**	.501**	.600**	.817**	1	.742**	.875**	.806**	.733**	.785**	.875**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.202	.088	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	.179	.181	.704**	.250	.784**	.603**	.467**	.720**	.742**	1	.784**	.796**	.737**	.800**	.827**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.192	.185	.000	.066	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.11	Pearson Correlation	.243	.271**	.731**	.335**	.746**	.560**	.559**	.818**	.875**	.784**	1	.842**	.825**	.761**	.880**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.074	.045	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.12	Pearson Correlation	.196	.227	.802**	.375**	.777**	.696**	.577**	.877**	.806**	.796**	.842**	1	.795**	.776**	.833**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.151	.096	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.13	Pearson Correlation	.221	.278**	.780**	.473**	.730**	.636**	.454**	.773**	.733**	.737**	.825**	.795**	1	.690**	.736**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.104	.040	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.14	Pearson Correlation	.163	.215	.695**	.409**	.731**	.643**	.549**	.819**	.785**	.800**	.761**	.776**	.690**	1	.773**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.235	.115	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.15	Pearson Correlation	.241	.214	.775**	.291**	.782**	.544**	.579**	.817**	.875**	.827**	.880**	.833**	.736**	.773**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)		.076	.116	.000	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_X2	Pearson Correlation	.408**	.447**	.851**	.507**	.849**	.749**	.691**	.886**	.866**	.831**	.892**	.899**	.859**	.852**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Uji Validitas *Training*

		Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,873"	,743"	,746"	,704"	,773"	,642"	,738"	,727"	,690"	,642"	,706"	,874"
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	,873"	1	,753"	,749"	,777"	,773"	,687"	,777"	,704"	,766"	,621"	,679"	,891"
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	,743"	,753"	1	,769"	,623"	,687"	,614"	,722"	,747"	,632"	,543"	,547"	,814"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	,746"	,749"	,769"	1	,730"	,751"	,661"	,793"	,750"	,711"	,591"	,688"	,867"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	,704"	,777"	,623"	,730"	1	,862"	,746"	,818"	,706"	,764"	,609"	,683"	,874"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	,773"	,773"	,687"	,751"	,862"	1	,795"	,856"	,702"	,772"	,644"	,744"	,905"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	,642"	,687"	,614"	,661"	,746"	,795"	1	,787"	,810"	,726"	,669"	,641"	,848"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.8	Pearson Correlation	,738"	,777"	,722"	,793"	,818"	,856"	,787"	1	,704"	,767"	,641"	,711"	,901"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.9	Pearson Correlation	,727"	,704"	,747"	,750"	,706"	,702"	,810"	,704"	1	,721"	,634"	,600"	,853"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.10	Pearson Correlation	,690"	,766"	,632"	,711"	,764"	,772"	,726"	,767"	,721"	1	,799"	,767"	,881"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.11	Pearson Correlation	,642"	,621"	,543"	,591"	,609"	,644"	,669"	,641"	,634"	,799"	1	,787"	,789"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.12	Pearson Correlation	,706"	,679"	,547"	,688"	,683"	,744"	,641"	,711"	,600"	,767"	,787"	1	,826"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_X3	Pearson Correlation	,874"	,891"	,814"	,867"	,874"	,905"	,848"	,901"	,853"	,881"	,789"	,826"	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Validitas *Organizational Commitment*

		Correlations																
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total_Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.782**	-.172	.284*	.289*	.759**	-.458**	.757**	-.115	.651**	.008	-.121	.714**	.637**	.127	.496**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.210	.036	.033	.000	.000	.000	.404	.000	.954	.378	.000	.000	.355	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y2	Pearson Correlation	.782**	1	-.112	.502**	.365**	.847**	-.494**	.832**	-.063	.703**	.020	-.239	.805**	.724**	.041	.546**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.417	.000	.006	.000	.000	.000	.648	.000	.887	.079	.000	.000	.766	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y3	Pearson Correlation	-.172	-.112	1	-.256	.093	-.062	.167	-.191	.562**	-.251	.500**	.557**	-.112	-.149	.496**	.502**	
	Sig. (2-tailed)	.210	.417		.060	.501	.652	.223	.162	.000	.064	.000	.000	.415	.277	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y4	Pearson Correlation	.284*	.502**	-.256	1	.493**	.438**	-.195	.575**	-.175	.522**	-.086	-.196	.487**	.467**	-.160	.288*	
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.060		.000	.001	.153	.000	.201	.000	.532	.153	.000	.000	.244	.033	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y5	Pearson Correlation	.289*	.365**	.093	.493**	1	.373**	-.212	.398**	.078	.325**	.174	-.088	.385**	.372**	.133	.450**	
	Sig. (2-tailed)	.033	.006	.501	.000		.005	.121	.003	.571	.015	.204	.522	.004	.005	.333	.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y6	Pearson Correlation	.759**	.847**	-.062	.438**	.373**	1	-.429**	.754**	.027	.677**	.120	-.125	.752**	.637**	.097	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.652	.001	.005		.001	.000	.845	.000	.383	.362	.000	.000	.482	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y7	Pearson Correlation	-.458**	-.494**	.167	-.195	-.212	-.429**	1	-.491**	.373**	-.289**	.287**	.277**	-.467**	-.395**	.032	-.009	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.223	.153	.121	.001		.000	.005	.032	.033	.040	.000	.003	.815	.949	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y8	Pearson Correlation	.757**	.832**	-.191	.575**	.398**	.754**	-.491**	1	-.247	.707**	-.056	-.253	.707**	.763**	-.105	.441**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.162	.000	.003	.000	.000		.069	.000	.683	.062	.000	.000	.446	.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y9	Pearson Correlation	-.115	-.063	.562**	-.175	.078	.027	.373**	-.247	1	-.116	.576**	.450**	-.012	-.139	.590**	.577**	
	Sig. (2-tailed)	.404	.648	.000	.201	.571	.845	.005	.069		.398	.000	.001	.931	.311	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y10	Pearson Correlation	.651**	.703**	-.251	.522**	.325**	.677**	-.289**	.707**	-.116	1	.039	-.343**	.668**	.674**	-.085	.432**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.064	.000	.015	.000	.032	.000	.398		.779	.010	.000	.000	.538	.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y11	Pearson Correlation	.008	.020	.500**	-.086	.174	.120	.287**	-.056	.576**	.039	1	.698**	-.007	.040	.575**	.698**	
	Sig. (2-tailed)	.954	.887	.000	.532	.204	.383	.033	.683	.000	.779		.000	.957	.772	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y12	Pearson Correlation	-.121	-.239	.557**	-.196	-.088	-.125	.277**	-.253	.450**	-.343**	.698**	1	-.190	-.215	.572**	.474**	
	Sig. (2-tailed)	.378	.079	.000	.153	.522	.362	.040	.062	.001	.010	.000		.165	.114	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y13	Pearson Correlation	.714**	.805**	-.112	.487**	.385**	.752**	-.467**	.707**	-.012	.668**	-.007	-.190	1	.814**	.162	.567**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.415	.000	.004	.000	.000	.000	.931	.000	.957	.165		.000	.236	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y14	Pearson Correlation	.637**	.724**	-.149	.467**	.372**	.637**	-.395**	.763**	-.139	.674**	.040	-.215	.814**	1	-.011	.488**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.277	.000	.005	.000	.003	.000	.311	.000	.772	.114	.000		.936	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y15	Pearson Correlation	.127	.041	.496**	-.160	.133	.097	.032	-.105	.590**	-.085	.575**	.572**	.162	-.011	1	.654**	
	Sig. (2-tailed)	.355	.766	.000	.244	.333	.482	.815	.446	.000	.538	.000	.000	.236	.936		.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Total_Y	Pearson Correlation	.496**	.546**	.502**	.288*	.450**	.599**	-.009	.441**	.577**	.432**	.698**	.474**	.567**	.488**	.654**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.033	.001	.000	.949	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas *Employee Empowerment*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

### Uji Reliabilitas *Teamwork*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

### Uji Reliabilitas *Training*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	12

### Uji Reliabilitas *Organizational Commitment*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	14



Statistics							
JenisKela min		Usi a	PendidikanTera khir	StatusKarya wan	MasaKer ja	StatusPernika han	
N	Valid	70	70	70	70	70	70
	Missin g	0	0	0	0	0	0

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	28	40.0	40.0	40.0
	Wanita	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <21 tahun	4	5.7	5.7	5.7
>40 tahun	6	8.6	8.6	14.3
21-25 tahun	20	28.6	28.6	42.9
26-30 tahun	20	28.6	28.6	71.4
31-35 tahun	10	14.3	14.3	85.7
36-40 tahun	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (D1 - D3)	16	22.9	22.9	22.9
	Sarjana S1	20	28.6	28.6	51.4
	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

StatusKaryawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karvawan Tetap	70	100.0	100.0	100.0

MasaKerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >6 tahun	24	34.3	34.3	34.3
1-3 tahun	29	41.4	41.4	75.7
4-6 tahun	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

StatusPernikahan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	27	38.6	38.6	38.6
Menikah	43	61.4	61.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

### *Employee Empowerment*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	70	4	5	4.67	0.473
X1.2	70	2	5	4.64	0.566
X1.3	70	2	5	4.37	0.854
X1.4	70	1	5	4.26	1.031
X1.5	70	1	5	4.24	1.109
X1.6	70	1	5	4.14	0.997
X1.7	70	3	5	4.53	0.531
X1.8	70	1	5	4.20	1.098
X1.9	70	1	5	3.80	1.325
X1.10	70	1	5	4.20	1.098
Valid N (listwise)	70				

### ***Teamwork***

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	70	2	5	4.19	0.621
X2.2	70	2	5	3.90	0.705
X2.3	70	2	5	4.04	0.494
X2.4	70	2	5	3.87	0.741
X2.5	70	2	5	3.94	0.535
X2.6	70	2	5	3.94	0.535
X2.7	70	3	5	3.96	0.397
X2.8	70	3	5	3.99	0.361
X2.9	70	3	5	4.00	0.295
X2.10	70	2	5	3.96	0.576
X2.11	70	3	5	4.01	0.496
X2.12	70	3	5	4.07	0.393
X2.13	70	2	5	3.96	0.576
X2.14	70	2	5	3.97	0.636
X2.15	70	2	5	4.20	0.528
Valid N (listwise)	70				

### ***Training***

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	70	1	5	4.29	0.663
X3.2	70	1	5	4.21	0.740
X3.3	70	2	5	4.04	0.751
X3.4	70	2	5	4.01	0.732
X3.5	70	2	5	4.01	0.732
X3.6	70	2	5	4.14	0.839
X3.7	70	1	5	4.03	0.742
X3.8	70	2	5	4.29	0.684
X3.9	70	1	5	4.20	0.773
X3.10	70	1	5	4.13	0.850
X3.11	70	2	5	4.20	0.694
X3.12	70	4	5	4.41	0.496
Valid N (listwise)	70				



### *Organizational Commitment*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	70	2	5	4.51	0.631
Y2	70	3	5	4.43	0.627
Y3	70	1	5	4.43	0.844
Y4	70	2	5	4.16	0.735
Y5	70	2	5	4.14	0.804
Y6	70	3	5	4.36	0.615
Y8	70	2	5	4.30	0.749
Y9	70	2	5	4.14	0.643
Y10	70	2	5	4.20	0.694
Y11	70	1	5	4.20	0.827
Y12	70	2	5	4.29	0.684
Y13	70	2	5	4.31	0.753
Y14	70	3	5	4.21	0.508
Y15	70	4	5	4.67	0.473
Valid N (listwise)	70				



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	0.393	0.365	3.222
a. Predictors: (Constant), TRAINING (X3), TEAMWORK (X2),				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.918	3	147.639	14.222	.000 <sup>b</sup>
	Residual	685.154	66	10.381		
	Total	1128.071	69			
a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Y)						
b. Predictors: (Constant), TRAINING (X3), TEAMWORK (X2), EMPLOYEE						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	2.871	8.973		0.320	0.750
	EMPLOYEE EMPOWERMENT (X1)	0.349	0.128	0.277	2.721	0.008
	TEAMWORK (X2)	0.548	0.141	0.390	3.880	0.000
	TRAINING (X3)	0.192	0.089	0.215	2.164	0.034
a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Y)						





Jl. Pramuka 3 Melikan Kidul Bantul 55711 Telp 0274 – 367960 Fax 0274 – 367883

Nomor: 291 / PG-HRD /SIP/ XII / 2020

Lamp. : -

Hal : Pemberian Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Di tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini HRD Purnama Grup, berdasarkan surat yang Bapak/Ibu Dekan ajukan tentang ijin penelitian skripsi bagi mahasiswa

Nama	: Dita Novita Sari
NIM/Prodi	: 22477/Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Employee Empowerment, Teamwork, dan Training Terhadap Organizational Commitment

Dengan ini menerangkan bahwa pengajuan penelitian skripsi tersebut kami setuju dan dapat dilaksanakan segera setelah surat ini diterima.

Demikian surat keterangan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 22 Desember 2020

Hormat Saya,

(Cholida Fauziah)  
HRD